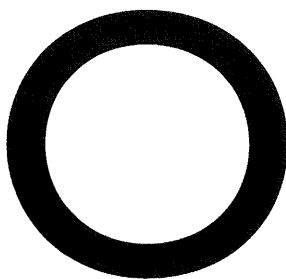


Kroniek van het sociaal recht



FLEXIBILITEIT EN ZEKERHEID

Op 12 mei 1998 nam de Eerste Kamer de Wet Flexibiliteit en zekerheid aan (Wet van 14 mei 1998, Stb. 1998, 300, 336). De invoering van deze wet per 1 januari 1999 wordt een belangrijke gebeurtenis voor het sociaal recht: voor het eerst sinds 1954 wordt het ontslagrecht over het gehele terrein aangepast, voor het eerst komt er ook een civielrechtelijke regeling voor de flexibele arbeidsrelaties van oproep- en uitzendwerk. Anderzijds blijft het ontslagrecht op twee gedachten hinken, door het naast elkaar bestaan van twee ontslagprocedures: opzegging met vergunning van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie (RDA) op grond van artikel 6 BBA 1945 of ontbinding wegens gewichtige redenen door de kantonrechter (art. 7:685 BW). Dit laatste is één van de redenen waarom het de inmiddels voormalige minister Melkert van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid nog heel wat moeite heeft gekost om het wetsvoorstel door de Eerste Kamer te loodsen. De beleidskeuze van het kabinet om het ontslagvergunningstelsel te handhaven – in navolging van het advies van de Stichting van de Arbeid – staat in de weg aan een vereenvoudiging van het ontslagrecht. De meningen hierover zijn verdeeld. En daarom eisten de beide Kamers van het parlement diverse onderzoeken en evaluaties die de discussie de komende jaren gaande zullen houden. De Tweede Kamer vroeg om onderzoek naar de mogelijkheid van hoger beroep bij ontbinding en de toekenning van vergoedingen door de RDA. De eerste resultaten in de vorm van een meningenonderzoek lijken er op te duiden dat beide voorstellen bij de betrokkenen geen grote steun krijgen (R. Knecht e.a., *Ontslagvergoedingen*, Sinzheimer Cahiers nr 13, Den Haag: Sdu 1998). De Eerste Kamer eiste een algemenere evaluatie en ook die heeft de Minister moeten toezeggen. In het najaar zal een commissie worden ingesteld, bestaande uit onafhankelijke deskundigen en vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, die in 2000 met een rapport moet komen (*Kamerstukken I 1997/98*, 25 263, nr 132g).

Een ander probleem was veroorzaakt door de betrekkelijk grote vaart waarmee het wetsvoorstel tot stand is gekomen: binnen één kabinetsperiode van discussienota via advies van de Stichting van de Arbeid tot een aangenomen wetsvoorstel is vrij uniek voor een zo belangrijk onderwerp. Maar het wetsvoorstel kende wellicht daardoor ook een groot aantal technische onvolkomenheden, waarvan steeds weer nieuwe in de loop van het wetgevingsproces aan het licht traden. Een aantal 'wetgevingswatchers' volgde het voorstel op de voet en droeg voor de kamerleden voortdurend nieuwe munitie aan (zie E. Verhulp, *SR 1998*, p. 40-

AFGAANDE OP HET REGEERAKKOORD LIJKEN DE

voornaamste problemen op het gebied van het sociaal recht te zijn hoe

het recht op deeltijdarbeid moet worden vormgegeven en waarin het

getouwtrek over de uitvoering van de sociale zekerheid moet

uitmonden. Voor de praktijk vallen de belangrijkste veranderingen te

verwachten van de Wet Flexibiliteit en zekerheid. Daarnaast is er de

kritiek van het Comité van Deskundigen bij het ESH op onze

geprivatiseerde Ziektewet en enkele kleinere ontwikkelingen op de

diverse gebieden van het sociaal recht.

G.J.J. Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht aan de Rijksuniversiteit Leiden, consultant Europees arbeidsrecht aan de Universiteit Maastricht en medewerker van dit blad.

*De beleidskeuze van het kabinet om het
ontslagvergunningstelsel te handhaven – in navolging van het
advies van de Stichting van de Arbeid – staat in de weg aan een
vereenvoudiging van het ontslagrecht.*

47, en S.W. Kuip & E. Verhulp, SR 1998, p. 116-123). Uiteindelijk heeft de Minister een reparatiewet moeten toezeggen, die dit najaar nog door het parlement zal moeten worden behandeld (zie *Kamerstukken I* 1997/98, 25 263, nr 132f). Hoofddlijn in de nieuwe wet is dat enerzijds de flexibiliteit moet worden vergroot, hetgeen met name tot uitdrukking komt in de verruimde mogelijkheden voor verlenging van contracten voor bepaalde tijd, terwijl anderzijds werknemers die werken in het kader van flexibele arbeidsrelaties meer zekerheid dienen te krijgen naarmate de arbeidsverhouding langer duurt. Contracten voor bepaalde tijd eindigen voortaan ook na verlenging van rechtswege, waarbij opzegging dus niet langer is vereist. Maar het vierde aansluitende contract wordt een contract voor onbepaalde tijd, evenals een verlengd contract indien inmiddels drie jaar zijn verlopen. Onderbrekingen leidden pas tot een nieuwe reeks indien zij drie maanden duren. Voor oproepwerkers biedt de wet meer zekerheid over het bestaan en de omvang van de arbeidsovereenkomst door de introductie van rechtsvermoedens, meer zekerheid over de hoeveelheid werk door de minimumduur van een oproep van drie uur en ten slotte een beperking van de mogelijkheid voor de werkgever om de plicht uit te sluiten om loon te betalen indien het overeengekomen werk niet beschikbaar is. Die uitsluiting kan voortaan na een half jaar alleen indien de cao daarin voorziet. In een nieuwe elfde afdeling van titel 7.10 wordt vastgelegd dat uitzendkrachten hun werk doen op basis van een arbeidsovereenkomst. Wel mag het uitzendbureau gedurende het eerste half jaar meer dan drie elkaar opvolgende contracten beëindigen zonder opzegging en zich beroepen op een bedongen ontbindende voorwaarde voor het geval de inlener de opdracht intrekt. Hiermee wordt ook de uitzendformule gewaarborgd, terwijl anderzijds na een half jaar meer zekerheid voor de uitzendkracht ontstaat. Van veel van de nieuwe regelingen kan bij cao worden afgeweken en met name in de uitzendbranche is al in 1996 in een convenant afgesproken dit te zullen doen. De termijnen van een half jaar zullen nog eens met 26 weken worden verlengd. Anderzijds krijgt een uitzendkracht een vaste aanstelling na 18 maanden hetzelfde of 24 maanden verschillende werkzaamheden voor hetzelfde bureau. De wet

bevat op diverse plaatsen 'anti-draaideurbepalingen' als gevolg waarvan afwijking van de nieuwe bepalingen niet eenvoudig zal zijn. Pas na verloop van drie maanden gaat men opnieuw rekenen voor de verlenging van contracten voor bepaalde tijd, pas na een jaar voor de termijnen voor het uitzendwezen.

Doel van Minister Melkert met het wetsvoorstel is ook dat de ontslagprocedure bij het arbeidsbureau weer de 'hoofdweg' van het ontslagrecht wordt. De RDA wordt zelfstandig bevoegd vergunningen te verstrekken. De regels uit het huidige Delegatiebesluit 1993 zullen in een ministeriële regeling worden opgenomen. Om de keuze voor de RDA aantrekkelijk te maken biedt de nieuwe wet diverse premies, zoals het niet van toepassing zijn van het ontslagverbod bij ziekte na ontvangst van de aanvraag van een ontslagvergunning, verkorting van de opzegtermijn indien het ontslag met vergunning plaatsvindt, een garantie voor een WW-uitkering indien de RDA om bedrijfseconomische redenen instemt met opzegging. Bij ontbinding met toekenning van een vergoeding zal de WW-uitkering pas ingaan na verloop van een 'fictieve' opzegtermijn. De procedure bij de RDA wordt korter: soms is geen betrokkenheid van de ontslagcommissie meer nodig, bij collectief ontslag kunnen de vakorganisaties afzien van de vaste wachtperiode. Bovendien wordt de kantonrechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedwongen acht te slaan op ontslagverboden en bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het verzoek alleen ontvankelijk indien er een reïntegratieplan wordt bijgevoegd, dat is getoetst door het Lisv. Vooral de laatste eis heeft veel kritiek uitgelokt, omdat dit niet in alle gevallen even zinvol lijkt.

Naast dit alles bevat de wet nog kleine modernisering in de terminologie (consequent gebruik van de term opzegging), worden opzegverboden grotendeels in het BW geconcentreerd en uitzonderingen geüniformeerd, worden opzegtermijnen in maanden in plaats van in weken uitgedrukt en voor oudere werknemers enigszins bekort. De werknemer boven 45 jaar ziet zijn oude opzegtermijn door het overgangsrecht 'bevroren' zolang hij bij dezelfde werkgever blijft.

Ten slotte moest Minister Melkert in de Eerste Kamer nog toezeggen ook de regel uit het zgn. Ragetlie-arrest in de Reparatie-

wet Flexibiliteit en zekerheid op te nemen. Dit arrest hield in dat indien een contract voor onbepaalde tijd door een contract voor bepaalde tijd wordt opgevolgd, de rechtsbescherming van de werknemer dezelfde is als indien twee contracten voor bepaalde tijd elkaar opvolgen (HR 4 april 1986, NJ 1987, 678). Dit beginsel zou eenvoudig in de nieuwe wet kunnen worden verwerkt door het nieuwe artikel 7:668a, lid 1 BW zowel op opvolgende contracten voor bepaalde tijd als voor onbepaalde tijd te laten slaan. Blijkens circulerende conceptteksten lijkt echter te worden gekozen voor toevoeging van twee nieuwe leden aan artikel 7:667 BW, waarin het arrest min of meer letterlijk op basis van het oude wettelijke stelsel in de wet wordt opgenomen. Dit zou het nieuwe systeem van de wet echter doorkruisen en de wet als geheel bijzonder ingewikkeld maken. Te hopen valt dat deze ellende nog tijdig door de Tweede Kamer wordt voorkomen.

VRIJHEID UITZENDBUREAUS

Tegelijk met de Wet Flexibiliteit en zekerheid werd ook de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs aangenomen (Wet van 14 mei 1998, Stb. 1998, 306). De wet vervangt de bepalingen uit de Arbeidsvoorzieningswet 1990 en de Invoeringswet Arbeidsvoorzieningswet 1996 over het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Kern van deze wet is dat uitzendbureaus en ook detachingsbureaus niet langer een vergunning behoeven voor het uitzenden van personeel. Wel blijft een vergunning nodig voor arbeidsbemiddeling met het doel een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand te brengen. Een beperkt aantal regels voor uitzendbureaus is wel in de wet opgenomen, zoals het verbod om uitzendkrachten te sturen om tijdens een staking het werk over te nemen (onderkruipersverbod). Ook het loonverhoudingsvoorschrift is opgenomen in de wet, hetgeen betekent dat de uitzendkracht hetzelfde loon ontvangt als een in de onderneming werkzame werknemer voor hetzelfde werk. Hiervan kan echter in de cao worden afgeweken, hetgeen ook de bedoeling is van de uitzendbureaus. Nu ook de maximale uitzendtermijn is komen te vervallen, willen deze bureaus immers een eigen personeelsbeleid gaan voeren, waarbij zij sommige uitzendkrachten gedurende langere tijd in dienst zullen nemen. Daarbij past dan ook een eigen beloningssysteem. Anderzijds hebben de inlenende ondernemingen hier soms bedenkingen bij. Deze discussie zal pas worden opgelost in de nieuwe cao voor uitzendkrachten, die nog niet beschikbaar is. Ten slotte is vervallen het verbod om een concurrentiebeding met de uitzendkracht overeen te komen. Het is overigens opvallend dat deze wet al is ingevoerd met ingang van 1 juli 1998, terwijl de daarmee samenhangende regeling van de arbeidsverhouding

van de uitzendkracht pas 6 maanden later in werking treedt met de Wet Flexibiliteit en zekerheid (Stb. 1998, 384).

ONTSLAGVERGOEDINGEN

Los van de hierboven reeds genoemde discussie over de toekomst van ontslagvergoedingen, zijn de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters over de toekenning van vergoedingen bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst nu anderhalf jaar van kracht. Begin dit jaar werden zij na een evaluatie enigszins uitgebreid op punten die tot nu toe onduidelijk waren gebleven. Het gaat met name om het toepassen van een vergoeding die is overeengekomen in een sociaal plan. Indien dit is overeengekomen met een representatieve vakorganisatie zullen de kantonrechters deze vergoeding marginaal toetsen. Dit sluit dus niet uit dat toch wordt afgeweken in geval van kennelijke onbillijkheid voor een bepaalde werknemer, vooral op individuele gronden. Zie verder de tekst, opgenomen in *NJB* 1998, p. 969-973 en het overzicht van C.G. Scholtens in *AR* 1998/7.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

In behandeling is een voorstel voor de Arbeidsomstandighedenwet 1996 (*Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nrs. 1-3). Deze wet moet de bestaande Arbowet uit 1980 vereenvoudigen. Veel verandert er overigens niet, omdat het grootste deel van het arbeidsomstandighedenrecht rechtstreeks is voorgeschreven in EG-Richtlijnen. De nieuwe wet biedt de Arbeidsinspectie de mogelijkheid om administratieve boeten op te leggen. De 'welzijnsbepalingen' worden beperkt. Zie over deze wet A.J.C.M. Geers & J. Popma, *SMA* juni 1998; A.J.C.M. Geers, *SR* 1998, p. 171 en H. Rottier, *SR* 1998, p. 172-180.

Voor de rechtspositie van uitzendkrachten en stagiaires is van belang dat bij arbeidsongevallen in het nieuwe artikel 7:658, lid 4 BW door de Wet Flexibiliteit en zekerheid de aansprakelijkheid van de inlener en de bevoegdheid van de kantonrechter terzake is vastgelegd. Zie over de ruime hierbij gebruikte formulering T. Hartlief, 'De reikwijdte van de aansprakelijkheid voor bedrijfsongevallen mede in het licht van recente wetgeving', *SR* 1998, p. 220-227. De Wet Reïntegratie Arbeidsgehandicapten (*Wet Rea* van 23 april 1998, *Stb.* 1998, 290-293), die al werd besproken in de vorige Kroniek (*NJB* 1998, p. 504) is op 1 juli 1998 in werking getreden. Hierover nog I.P. Asscher-Vonk, *SR* 1998, p. 83-84. Voorts is een proeve gepubliceerd van een wetsvoorstel gelijke behandeling van gehandicapten (*Kamerstukken II* 1997/98, 24 170, nr 36).

VERLOF

De Wet financiering loopbaanonderbreking werd op 9 juni 1998 door de Eerste Kamer aangenomen, tegelijk met een wet die belemmeringen in sociale verzekeringswetten moet wegnemen bij het opnemen van onbetaald verlof (*Kamerstukken II* 25 477 en 25 618). Deze wetten worden per 1 oktober 1998 ingevoerd. Zij bieden de mogelijkheid dat een werknemer na een dienstverband van minstens een jaar zijn loopbaan kan onderbreken voor zorg of studie en daarbij voor 2 tot 18 maanden een uitkering ontvangt van f 960 bruto per maand. De verlofganger moet dan echter worden vervangen door een herintreder of arbeidsgehandicapte. Deze laatste eis geldt niet indien het verlof bedoeld is om een naaste te verzorgen in de laatste levensfase (palliatief verlof). Verlof om deze laatste reden moet ook al binnen een jaar na indiensttreding worden verleend.

Daarnaast is een wetsvoorstel ingediend om de regelingen van vakantie en ouderschapsverlof aan te passen. De verjaringstermijn van vakantiedagen wordt vijf in plaats van twee jaar. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen desgewenst worden afgekocht en afwijkend van de wet worden geregeld. Het ouderschapsverlof wordt verdubbeld voor ouders met meerlingen of bij meervoudige adopties (*Kamerstukken II* 1997/98, 26 079, nrs. 103). Een wetsvoorstel is in voorbereiding dat werknemers en zelfstandigen maximaal vier weken een uitkering moet verstrekken als zij verlof opnemen in het kader van een adoptie (*Stcrt.* 1998, 119).

INTERNATIONALE BEOORDELING VAN DE PRIVATISERING SOCIALE ZEKERHEID

Sinds de invoering op 1 maart 1996 van de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht Bij Ziekte (WULBZ) zijn werkgevers bij ziekte van hun werknemer verplicht ten minste 70% van het loon door te betalen tot maximaal een jaar (art. 7:629 BW). Al voor de totstandkoming was deze wet omstreven, onder andere omdat de kleine ondernemingen veel bezwaren hadden tegen de risico's die deze wet hun bracht, ook al is het

SOCIAAL RECHT



Prof. mr G.J.J. Heerma van Voss

mogelijk zich hiertegen te verzekeren. Voor de werknemers is het onzeker of hun werkgever zich voldoende heeft verzekerd, terwijl de vrees bestaat dat werkgevers te grote druk op hun werknemers gaan uitoefenen om het ziekteverzuim te bestrijden en dat zij meer op gezondheid selecteren. Daarnaast was er twijfel over de noodzaak van de maatregel. Staatssecretaris Linschoten moest zelfs aftreden omdat hij ervan werd verdacht evaluatierapporten te hebben opgehouden die tijdens de Tweede Kamerbehandeling zouden verschijnen. Inmiddels is de wet twee jaar in werking en zijn de gevolgen nog moeilijk te beoordelen. Het aantal procedures erover is niet zo groot, maar dat zegt natuurlijk niet alles. Wel is inmiddels de Wet op de Medische Keuringen tot stand gekomen, die zich richt tegen ongezonde selectie op gezondheid (zie de vorige Kroniek, *NJB* 1998, p. 504). De FNV en de telefonische meldlijn voor klachten op dit gebied rapporteren wel problemen, maar de omvang daarvan is niet precies duidelijk. Een flinke steen in de vijver is nu geworpen door het Comité van Deskundigen bij het Europees Sociaal Handvest (ESH). In zijn onlangs gepubliceerde Conclusions nr XIV-1 komt het Comité tot een vergaand oordeel over de WULBZ. Uit het feit dat de Ziekte-

Voor de rechtspositie van uitzendkrachten en stagiaires is van belang dat bij arbeidsongevallen in het nieuwe art. 7:658, lid 4 BW door de Wet Flexibiliteit en zekerheid de aansprakelijkheid van de inlener en de bevoegdheid van de kantonrechter terzake is vastgelegd.

wet nog slechts van belang is voor beperkte categorieën werknemers concludeert het dat de ziekteverzekering voor de meeste werknemers niet langer collectief wordt gedragen. Door de ziekteverzekering per onderneming te organiseren roept de Wet de grondslag en de geest van sociale zekerheid in twijfel en is zij niet in overeenstemming met het principe van artikel 12 lid 3 van het ESH (dat geleidelijke verhoging van de sociale zekerheidsnormen eist). In de visie van het Comité veronderstelt het doel van effectieve sociale bescherming voor alle leden van de samenleving dat volgens deze bepaling moet worden nagestreefd, dat de verdragssluitende partijen sociale zekerheid gebaseerd op solidariteit handhaven, omdat dit een fundamentele garantie vormt tegen ongelijke behandeling op dit terrein. Het collectieve karakter van de financiering van de sociale zekerheid, door premies en/of belastingen, vormt een sleutelfactor in deze garantie, die een verdeling van de kosten van de risico's tussen de leden van de groep verzekert. Een ander belangrijke factor is de deelname van de beschermde personen in de uitvoering van en het toezicht op het stelsel. Het Comité verwijst ook naar de kritiek van het Comité van Deskundigen van de Internationale Arbeidsorganisatie in het licht van de eisen van deel III van de Europese Sociale Zekerheidscode. Het Comité vraagt verder informatie over de praktische implementatie van het stelsel en in het bijzonder naar waarborgen tegen misbruik van de werkgever zoals ontslag van de werknemer. Ten aanzien van de hervorming van de financiering van de WAO (Wet PEMBA, zie de vorige Kroniek, NJB 1998, p. 503-504) die valt onder de volgende rapportageperiode vraagt het Comité al op voorhand om commentaar in het licht van zijn algemene opmerkingen ten aanzien van de ziektewetgeving.

Dit commentaar is nogal vergaand. In beginsel zou dit oordeel meebrengen dat een privatisering van de Ziektewet zoals die heeft plaatsgevonden en wellicht ook de premiedifferentiatie en eigen risicomogelijkheid die in de WAO is ingevoerd niet mogelijk zouden zijn onder het ESH. Wellicht komt dit oordeel echter ook voort uit het feit dat het Nederlandse stelsel sterk afwijkt ten opzichte van de overige stelsels in Europa, waaraan men nog moet wennen. De vragen die het Comité stelt duiden er op dat zijn standpunt wellicht wel voor herziening vatbaar is. Verschillende van deze vragen zullen door Nederland goed te beantwoorden zijn, bijvoorbeeld door de ontslagbescherming van zieke werknemers en de bescherming tegen medische keuringen. Niettemin zal Nederland zijn stelsel nog uitvoerig moeten gaan verdedigen in Straatsburg. De FNV heeft inmiddels in een brief aan de Tweede Kamer direct gevraagd om een grondige evaluatie van de ziekteregeleing en om een nauwe betrokkenheid van de Tweede Kamer daarbij. Voorts vraagt zij de aandacht

voor diverse problemen die worden voorzien bij de door het nieuwe kabinet voorgenomen herziening van de uitvoeringsorganisatie. Het is opvallend dat het Comité vraagt om een nauwe betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering, terwijl Nederland deze juist sterk heeft gereduceerd in reactie op de uit de hand gelopen toepassing van de WAO. Dit vormt ook de achtergrond waarom het regeerakkoord in afwijking van het unanieme SER-advies de zgn. claimbeoordeling in het nieuwe stelsel van uitvoering van de werknemersverzekeringen in handen van onafhankelijke organen wil houden, hoe terecht de SER ook vreest dat dit tot een gecompliceerde en weinig efficiënte uitvoering zal leiden.

Dat het sociaal recht zich in toenemende mate laat leiden door internationale ontwikkelingen blijkt ook uit de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep waarin deze een bepaling uit de genoemde Wet PEMBA toetst aan artikel 6 EVRM. Artikel 88h WAO, dat voorschrijft dat het onderzoek ter terechtzitting inzake medische gegevens achter gesloten deuren plaatsvindt, verdraagt zich daarmee moeilijk. De werkgever kan ook belang hebben bij deze informatie, die anderszits privacy-gevoelig is. De Raad besliste dat de rechter, ambtshalve of op verzoek van partijen, kan besluiten de zitting toch in het openbaar te doen plaatsvinden (CRvB 25 febr. 1998, USZ 1998/69).

De tendens tot internationalisering van het sociaal recht komt ook tot uitdrukking in het feit dat enkele proefschriften van de laatste tijd allemaal internationale aspecten bezien. Ik noem hier Pauline Burger, *Harmone of conflict*, Leiden: NJCM 1998, dat handelt over arbeidstijdenregelingen van de EU en verdragen; Machteld Inge van Dooren, *Recht op arbeid vrij van rassendiscriminatie*, Leiden: NJCM 1997; Lisette van Herk, *Arbeidsvoorwaardenvorming op Europees niveau*, gepubliceerd op de UU-site van Internet (1998), over grensoverschrijdende regelingen in het beroepsgoederenvervoer; E.E.V. Lenos, *Bestuurlijke sanctietoepassing en strafrechtelijke waarborgen voor de sociale zekerheid*, Lelystad: Vermande 1998, dat met name over het EVRM en IVBPR handelt, en I.Y. Piso, *De rechter klem tussen discriminatie en rechtvaardiging*, Den Haag: Sdu 1998, over gelijke behandeling in de sociale zekerheid op grond van EG- en VN-recht.

ARBEIDSDEELNAME MINDERHEDEN EN OUDEREN

De Wet Stimulering arbeidsdeelname minderheden (Wet Samen) is op 23 april jl. in werking getreden met terugwerkende kracht tot 1 januari 1998 (Wet van 9 april 1998, Stb. 198, 241-242). De wet wijzigt de bestaande Wet bevordering evenredige arbeidsdeelname allochtonen teneinde deze effectiever te maken. De werkgever moet nog steeds bijhouden uit welke landen werk-

nemers komen. Hij hoeft echter in plaats van het verplichte jaarverslag en het taakstellend werkplan voortaan nog slechts een openbaar jaarverslag uit te brengen, dat niet meer bij de Kamer van Koophandel maar bij het regionale arbeidsbureau dient te worden gedeponeerd. De strafrechtelijke sanctie is vervallen, maar de civielrechtelijke sancties zijn versterkt, ook voor de ondernemingsraad. Ten slotte zijn Molukkers onder de doelgroep gebracht.

Een wetsvoorstel is ingediend om discriminatie naar leeftijd bij werving en selectie te verbieden (*Kamerstukken II 1997/98, 25 677*). Zie hierover I.P. Asscher-Vonk en A.W. Heringa, *SMA 1998*, p. 101-122.

CAO-RECHT

De Hoge Raad deed een belangrijke uitspraak over de nawerking van cao-bepalingen. In veel gevallen is er tussen twee opvolgende cao's een periode waarin onderhandeld wordt over de nieuwe cao. Indien de cao zelf niets regelt, wordt er vanuit gegaan dat de arbeidsvoorwaarden in de individuele arbeidsovereenkomst door de oude cao zijn bepaald en dat deze blijven gelden, tenzij partijen anders overeenkomen. In deze zaak ging het om een transportbedrijf dat in zo'n tussenliggende periode wegens gebrek aan werk aan het personeel voorstelde de arbeidsuren en daarmee het loon te verminderen. Op een personeelsvergadering op 27 maart 1994 werd echter unaniem besloten om in plaats daarvan af te zien van een in de cao geregelde 'persoonlijke toeslag'. Op 18 april 1994 kwam de nieuwe cao tot stand met behoud van de regeling van de persoonlijke toeslag. Deze cao kreeg terugwerkende kracht tot 1 januari 1994. De Vervoersbond FNV daagde de werkgever vervolgens voor de rechter en vorderde alsnog de nabetalings van de toeslagen (naast schadevergoeding voor de bond). De Hoge Raad maakte nu uit dat ook al was de overeenkomst tussen werkgever en werknemer om van de toeslag in het 'cao-loze tijdperk' af te zien rechtsgeldig, dat ook geldt voor het met terugwerkende kracht invoeren van de nieuwe cao. Bovendien was de toeslag zowel in de oude als de nieuwe cao voorzien. Het argument van de rechtbank dat de vordering in strijd was met de redelijkheid en billijkheid werd niet aanvaard. Weliswaar sluit de HR kennelijk niet geheel uit dat een cao wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid buiten toepassing blijft, in beginsel gaat de collectieve overeenkomst voor de individuele. Anders zou een onderneming in financiële moeilijkheden wellicht ook te gemakkelijk de cao buiten toepassing kunnen laten (HR 27 maart 1998, *JAR 1998/99*, met commentaar M.G. Rood in *TVVS 1998*, p. 181-183). Zie over recente ontwikkelingen in het cao-recht ook het overzichtsartikel van L.A.J. Schut, 'CAO-recht langs lijnen van geleidelijkheid', *SMA 1998*, p. 222-225. □